

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)

Erlina Kristanti

Mahasiswa S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
erlinak92@gmail.com

Abstract

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) is One-stop Corporate Administration System (abbreviated Samsat), (also called One Roof System) is a system of administration established to smoothen and fasten the service of public interests that its activities are held in one building. One of Samsat activity is managing motor vehicle's documents. Samsat is a system of integrated cooperation between Police Department, Province Revenue Department and PT Jasa Raharja (Persero) in case of services for vehicle registration and publishes motor vehicle's number.

This research aims to know and explain the influences between the physical work environment, non physical work environment to work stress and employee performance. This research is a type of causal research uses a quantitative approach. Sampling techniques uses purposive sampling. Total population is 35 and the sample is 32. The respondents are a member of traffic unit cops who work in Samsat Sharing Office of Mojokerto City. Statistical analysis uses the Partial Least Square (PLS) runned by software of smartPLS.

The results of this study explains that physical work environment has significant with effects negatively direction to stress. The non physical work environment has significant with effects negatively direction to stress. The physical work environment has a positive effect on performance. The non physical work environment has a positive effect on performance. Work stress has a negative effect to performance.

Keywords: Physical work environment, non physical work environment, work stress, employee performance

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, manusia adalah salah satu unsur yang penting didalamnya. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak berjalan atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu sebaiknya organisasi memberi suatu arahan atau pengaruh yang baik untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi. Untuk mengetahui tercapainya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan, dapat melihat hasil kinerja karyawan atau anggota organisasi.

Menurut Saydam (2000:226) dalam melihat suatu kinerja karyawan sebuah perusahaan, lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menyebabkan kinerja itu meningkat atau menurun serta mengartikan lingkungan kerja sebagai sarana prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang sedang

melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan itu.

Menurut Nitisemito (dalam Dhermawan, dkk, 2012) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut. Menurut Subono (2005:235) lingkungan kerja dibuat agar menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara karyawan dan lingkungan. Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok.

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan, maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama teman kerja, dan juga dengan bawahan. Lingkungan kerja yang

tidak nyaman juga akan menyebabkan stres kerja. Susilo (2007) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap stres hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dan begitu pula dengan lingkungan kerja non-fisik yang berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Penelitian dari Leung *et.al.*, (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Stres kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Noviansyah dan Zunaidah (2011) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Mariskha Z (2011) dalam penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memberikan hasil yang tidak mendukung di dalam penelitian, jadi stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Norianggono (2014) yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja hasilnya menunjukkan tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat juga penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian diatas yaitu menurut Rahmawanti (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) pengertian kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan karyawan dalam suatu pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab, kualitas, dan kuantitasnya. Kemudian Menurut Rivai dan Basri (2005 : 50) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil dan tingkatan suatu kesuksesan karyawan sepanjang waktu tertentu selama menjalankan kewajiban.

Penelitian ini menggunakan data observasi yang didapat dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan instansi negara yang pada beberapa tahun terakhir banyak mendapat sorotan publik mengenai kinerja anggotanya. Instansi tersebut dipilih untuk menggali kondisi lingkungan kerja dan stress kerja pada anggota polri untuk menjawab keingintahuan akan kinerja anggota Polri yang sesungguhnya. Secara khusus, data diambil dari Kepolisian Resor (Polres) Mojokerto Kota pada bagian tugas Samsat. Berdasarkan data observasi yang didapat dari hasil wawancara dengan anggota satlantas Polres Mojokerto Kota,

dapat diketahui gambaran umum mengenai kondisi lingkungan kerja dan stress kerja pada anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Di Samsat sendiri ada beberapa *main job* yang menjadi tanggung jawab Saltantas Polres *Mojokerto* Kota yaitu bagian cek fisik, bagian form, bagian pendaftaran, bagian permohonan, entri data BBN 1, entri data BBN 2 (cetak ganti STNK, balik nama, mutasi), cetak STNK, BPKB, penyerahan TNKB, mutasi masuk, mutasi keluar, PNPB, dan gudang arsip. jam kerja atau pelayanan yaitu hari Senin-Kamis pukul 08.00 – 13.00 dan untuk Jum'at – Sabtu pukul 08.00 – 11.00

Bahwa lingkungan kantor masih belum begitu menghadirkan kenyamanan bagi para anggota yang bekerja. Hal ini dikarenakan ditemukannya beberapa fasilitas yang kurang begitu berfungsi, diantaranya yaitu beberapa pendingin ruangan yang tidak berfungsi, redupnya pencahayaan kantor, pertukaran udara yang kurang dikarenakan ventilasi yang ada kurang difungsikan . Selain itu, letak kantor Samsat Bersama yang berada tepat di depan jalan raya tentunya membuat lingkungan kerja menjadi bising karena ramainya kendaraan yang melintas di jalan raya.

Data observasi lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa dirasa masih kurang nyaman bagi anggota, dikarenakan adanya suatu hal yang sering terjadi diantara pimpinan dan anggota yaitu kurangnya komunikasi atau koordinasi yang baik sehingga sering menyebabkan kebingungan pada anggota dan berdampak juga pada sering terjadinya kesalahpahaman antar anggota dalam menjalankan tugas.

Data observasi stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota menunjukkan adanya ketidaknyamanan yang dirasakan para pegawai dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila tiba-tiba dalam satu hari pekerjaan menumpuk dan tugas lebih berat dari hari-hari sebelumnya, tentu anggota membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, apabila ada perintah tambahan dari pimpinan, maka perintah tersebut harus terlebih dahulu dikerjakan sehingga pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan dengan segera tidak tersentuh sama sekali dan akan menghambat proses pelayanan pada masyarakat juga. Hal ini tentu semakin menghambat ketercapaian tugas yang sebelumnya telah dibebankan. Keadaan seperti itu sangat menguras tenaga dan pikiran sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut teori stress kerja, tingginya stres kerja dapat menurunkan kinerja pegawai. Namun kondisi ini ternyata tidak terjadi pada anggota satlantas yang bertugas di Samsat Mojokerto Kota. Banyaknya pekerjaan anggota satlantas di dalam samsat maupun diluar samsat tentunya menimbulkan

stres kerja, namun pada kenyataannya stress kerja ini tidak menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) yang menunjukkan hasil sebesar 90,67 yang menyatakan jika nilai pelayanan termasuk dalam kategori A, sehingga kinerjanya dapat dijelaskan sangat baik.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000:226) lingkungan kerja ialah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayati (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok. Menurut Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja dibuat agar menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara karyawan dan lingkungan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau instrumen yang berada disekitar pegawai serta mampu memberikan efek kepada pegawai ketika menyelesaikan kewajibannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi karyawan.

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator stres kerja dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Norianggono (2014) :

(1) cahaya, (2) temperatur (suhu), (3) kelembaban, (4) sirkulasi udara, (5) kebisingan, (6) bau-bauan ditempat kerja, (7) tata warna, (8) dekorasi, (9) keamanan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja.

Sedangkan menurut Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “sesuatu

yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia namun dapat dirasakan keberadaannya. Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator stres kerja dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Rahmawanti (2014) :

(1) hubungan atasan dengan bawahan (2) hubungan antar karyawan.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Sunardi dan Manggiasih 2014) mengatakan bahwa orang yang mengalami stres kerja menjadi gugup dan menemui kekhawatiran yang berlebihan. Hal itu mempengaruhi emosi seseorang, pemikiran dan keadaan seseorang.

Menurut Robbins (2008:793) menyatakan, stress merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan, atau desakan dan dikaitkan pada sesuatu yang diinginkan dan dipresepsikan menjadi suatu yang belum pasti tetapi bermakna.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi dimana seorang menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan yang berakibat menurunkan kinerja karyawan hal ini dikarenakan adanya gangguan psikologis maupun fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengukuran variabel ini menggunakan indikator stres kerja dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Rizal (2013) :

(1) gejala psikologis (2) gejala perilaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) yang dimaksud kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan karyawan dalam suatu pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab, kualitas, dan kuantitasnya. Menurut Simamora (dalam Damayanti, 2013), kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Simamora (2006:338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebuah cara yang digunakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi untuk melihat lagi pekerjaan karyawan. Adanya penilaian kinerja

juga dapat mengetahui tentang tugas yang perusahaan berikan kepada karyawan, seberapa sulit atau mudahnya tingkatan tugas tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:551) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : seorang manajer membutuhkan penilaian yang adil terhadap suatu kinerja pegawai dimasa lampau untuk dijadikan sebuah acuan kesimpulan dibidang SDM pada masa yang akan datang, manajer membutuhkan instrument untuk memperbaiki kinerja, mengembangkan keterampilan, merencanakan pekerjaan untuk memperkuat kualitas hubungan antar manajer dan karyawan.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sebuah hasil yang didapat oleh seseorang menurut kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Artinya apabila integritas seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka kinerjanya dapat dikatakan baik namun apabila sebaliknya berarti kinerjanya dinilai buruk.

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator kinerja dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Permasnari (2013) : (1) kehadiran (2) efektifitas (3) ketepatan waktu (4) kualitas (5) kuantitas.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres

H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

H4 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja

H5 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiono (2013:13) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara tidak pasti, analisis data bersifat statistik, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis.

Waktu penelitian adalah jangka waktu yang diperlukan peneliti mulai dari survei, pengumpulan data, penyebaran kuesioner dan perhitungan hasil penelitian pada bulan Februari 2016. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini

adalah Kantor Samsat Mojokerto yang beralamat di Jl. Jayanegara no. 98

Populasi penelitian ini adalah 35 anggota satlantas yang bertugas di kantor Samsat Mojokerto. akan tetapi salah satu bagian yang disebut cek fisik tidak dapat digunakan karena kurang sesuai dengan indikator yang digunakan sehingga populasi yang digunakan hanya 32 orang. Karena jumlah populasi yang hanya 32 orang pegawai maka sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dikatakan *sampling purposive* karena tidak semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen, dependen. Variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik(X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stres Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2).

Penelitian ini memakai skala pengukuran Likert dengan jawaban alternative, jawaban 5= sangat setuju, 4= setuju, 3= cukup setuju, 2= tidak setuju dan 1= sangat tidak setuju. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Untuk menentukan nilai rata-rata responden termasuk dalam kategori tertentu berdasarkan metode *three box method*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner.

Table 1.

Kriteria Variabel	
Skor	Kriteria
1,00 - 2,33	Rendah
2,34 - 3,67	Sedang
3,68 - 5,00	Tinggi

Sumber : Ferdinand, 2006

Teknik analisis data terdiri atas analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, uji validitas, dan reliabilitas, analisis R-square, uji relevansi prediksi, dan uji kausalitas dengan bantuan software SPSS 18.0 dan smartPLS versi 1.0

Berdasarkan outer loading menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan *composite reliability* setiap variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel adalah reliable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden terdiri dari 26 orang atau 81,2% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 6 orang atau 18,8% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN			
No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Laki-laki	26	81,2
2	Perempuan	6	18,8
Total		32	100

Sumber : data primer diolah

32 responden anggota satlantas Polres Mojokerto Kota yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 8 orang atau 25,0% berusia antara 20-25 tahun, 10 orang atau 31,3% berusia antara 26-30 tahun 7 orang atau 21,9% berusia 31-35 tahun dan 7 orang atau 21,9% yang berusia di atas 36 tahun

Tabel 3.
Karakteristik Responden

USIA			
No	Keterangan	Frekuensi	%
1	20-25 tahun	8	25,0
2	26-30 tahun	10	31,3
3	31-35 tahun	7	21,9
4	>36 tahun	7	21,9
Total		32	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas anggota satlantas Polres Mojokerto Kota berusia antara 26-30 tahun dengan jumlah 10 orang atau 31,3%. Diketahui dari 32 responden mayoritas berpendidikan sarjana (S1).

Tabel 4.
Karakteristik Responden

PENDIDIKAN			
No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Strata satu	17	46,9
2	SMU/SMK	15	53,1
Total		32	100

Sumber: data primer diolah

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non fisik terhadap Stres Kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,828 artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja anggota satlantas Polres Mojokerto Kota sebesar 82,8%, sedangkan

17,2% dipengaruhi faktor lain yang juga berpengaruh terhadap stres kerja anggota satlantas Polres Mojokerto Kota.

Tabel 5.
R-square

	R-square
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	
Stres Kerja (Y1)	0.828
Kinerja (Y2)	0.865

Sumber : *output smartPLS 1* (2016)

Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan hal utama yang mempengaruhi stres kerja anggota satlantas Polres Mojokerto Kota. Baik dalam kenaikan stres kerja atau penurunan stres kerja karena indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tersebut dapat mempengaruhi stres kerja dibanding dengan faktor lain yang memiliki peluang 17,2%.

Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja memberikan nilai *R-square* sebesar 0,865 artinya besar pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja anggota satlantas Polres Mojokerto Kota sebesar 86,5%, sedangkan 13,5% dipengaruhi faktor lain yang juga berpengaruh terhadap stres kerja anggota satlantas Polres Mojokerto Kota.

Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja merupakan hal utama yang mempengaruhi kinerja anggota satlantas Polres Mojokerto Kota. Baik dalam kenaikan kinerja atau penurunan kinerja karena indikator lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja dibanding dengan faktor lain yang memiliki peluang 13,5%.

Tabel 6.
Composite Reliability

	Composite Reliability
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.924
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.960
Stres Kerja (Y1)	0.964
Kinerja (Y2)	0.921

Sumber: *output smartPLS 1*, (2016)

Disamping itu, model PLS juga melihat *Composite reliability* menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. *Composite reliability* adalah baik jika nilainya diatas 0,70. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *composite reliability* untuk semua

variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability*. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik memiliki *Composite reliability* sebesar 0,924, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,960, stres kerja sebesar 0,964, dan kinerja sebesar 0,921.

Uji kausalitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Variabel dikatakan memiliki pengaruh antar variabel. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel signifikan 5% = 1,96. Dibawah ini adalah nilai-nilai dari masing-masing hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 7.

Hasil Dari Inner Weight

Hubungan antar variable	Origin al Sample (O)	T- statisti cs	Keterang an	Kesimpul an
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Stres Kerja (Y1)	-0.445	3.744	Signifikan	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Stres Kerja (Y1)	-0.535	3.714	Signifikan	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja (Y2)	0.279	3.617	Signifikan	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja (Y2)	0.324	4.067	Signifikan	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja Fisik (Y1) -> Kinerja (Y2)	-0.392	3.988	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber : *Output smartPLS 1*, 2016

Estimasi model struktural untuk variabel lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat

Mojokerto Kota menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0,445. Koefisien tersebut bertanda negative yang berarti apabila semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka semakin menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai t-hitung sebesar 3,744 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Estimasi model struktural untuk pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0,535. Koefisien tersebut bertanda negatif yang berarti apabila semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka semakin menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai t-hitung sebesar 3,714 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota

Estimasi model struktural untuk pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,279. Koefisien tersebut bertanda negative yang berarti apabila semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka semakin menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai t-hitung sebesar 3,617 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Estimasi model struktural untuk pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,324. Koefisien tersebut bertanda negatif yang berarti apabila semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka semakin menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai t-hitung sebesar 4,067 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Estimasi model struktural untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0,392. Koefisien tersebut bertanda negatif yang berarti apabila semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka semakin menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai t-hitung sebesar 3,988 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan

adanya pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja dalam penelitian ini diukur oleh sembilan indikator yaitu penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan di tempat kerja, tata warna, dekorasi, keamanan di tempat kerja.

Berdasarkan analisis *three box method* dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Samsat Mojokerto Kota termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,67 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di samsat dapat membuat stres pegawai berubah – ubah. Responden memberikan jawaban tertinggi pada indikator kelembaban yang memiliki skor rata-rata 3,91. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator keamanan dengan skor rata-rata 3,45.

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator : (1) Kelembaban, kelembaban pada ruangan cukup baik dan pegawai merasakan nyaman dengan keadaan ruangan. Kelembaban yang baik terjadi karena sirkulasi udara yang keluar masuk ruangan cukup baik dengan adanya ventilasi yang ada di ruangan. Selain itu jendela yang ada juga dirasa cukup membantu pergantian udara yang keluar masuk ruangan, (2) Temperatur, temperatur di tempat kerja dirasakan oleh responden cukup baik. Sebaiknya hindari temperatur ruangan yang terlalu dingin atau juga terlalu panas. Misalnya dengan penggunaan pendingin ruangan (AC) dan kipas angin yang dapat disesuaikan menurut kondisi tubuh pegawai, (3) sirkulasi udara yang ada pada ruangan cukup baik dan pegawai merasakan kondisi udara yang ada di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, selain itu ada beberapa jendela yang berfungsi dengan baik ditambah lagi dengan rutin dibukanya jendela untuk membantu pergantian udara di ruangan, (4) tata warna telah menggunakan warna yang menurut responden sudah cukup baik yaitu dominasi warna kuning dan cokelat. Dengan menggunakan warna yang tepat dan baik, kantor tampak menyenangkan dan menarik pemandangan, (5) penerangan telah sesuai dan memadai dengan kebutuhan pegawai baik itu penerangan dari sinar matahari dan penerangan listrik. Penerangan listrik atau lampu yang ada di ruang kerja memancar dengan baik dan tidak menyilaukan mata. Penerangan yang cukup dan diatur dengan baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, (6) bau-bauan di tempat kerja sesekali tercium bau yang kurang sedap dikarenakan adanya sampah yang terkadang tidak segera dibuang, selain itu di dalam

ruangan hanya terdapat satu tempat sampah, selain itu di kantor Samsat Bersama Mojokerto Kota tidak tersedia pengharum ruangan di ruang kerja maupun di ruang tunggu (7) dekorasi, tata ruang atau tata gerak yang ada di Kantor Samsat Bersama Mojokerto Kota sudah cukup baik karena mereka menggunakan jenis tata ruang kantor terbuka, Tata ruang kantor terbuka merupakan pengaturan tata ruang kantor dengan menggunakan sebuah ruangan besar untuk bekerja yang ditempat beberapa orang pegawai (8) kebisingan, letak kantor yang berdekatan dengan jalan raya juga bisa tentu membuat mereka mendengar kebisingan karena ramainya kendaraan yang melintas, (9) keamanan masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para responden yaitu dengan beberapa kejadian kehilangan helm oleh beberapa orang yang sedang mengurus keperluan di Samsat pada tahun 2011, 2012, 2014, dan 2016. Karena letak parkir yang berada dibelakang, tidak adanya pengawasan di area parkir

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Susilo (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja dalam penelitian ini diukur oleh dua indikator yaitu hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan antar karyawan Berdasarkan analisis deskriptif *three box method* disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik di Samsat Mojokerto Kota termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,54.

Berikut adalah penjelasan masing-masing indikator : (1) hubungan antara atasan dan bawahan berjalan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan beberapa anggota satlantas mengenai komunikasi dan koordinasi untuk menjalankan dan menyelesaikan suatu tugas antara pimpinan dan anggota berjalan dengan lancar dan baik. Walaupun sesekali mereka juga mengalami kesalahpahaman dalam menjalankan tugas, namun kesalahpahaman itu dapat diselesaikan dengan baik, (2) hubungan antar karyawan masuk kategori sedang, dengan adanya kerja sama yang baik dan rutin sehingga membuat hubungan sesama rekan kerja terjalin baik. Contoh dari kerja sama dalam hal ini adalah ketika salah satu dari anggota berhalangan hadir karena ada tugas lain dari pimpinan, anggota yang lain akan berusaha membantu menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak semua diselesaikan.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian Susilo (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini diukur oleh dua indikator yaitu gejala psikologis dan gejala perilaku. Berdasarkan analisis *three*

box method dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang ada di Samsat Mojokerto Kota termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 2,43 hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di samsat dapat membuat kinerja pegawai menurun.

Responden memberikan jawaban tertinggi pada indikator gejala psikologis yang memiliki skor rata-rata 2,48. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator gejala perilaku dengan skor rata-rata 2,38. Berikut adalah penjelasan dari indikator stres kerja : (1) gejala psikologis, mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dalam kinerja berdasarkan angket yang telah disebar diketahui ada beberapa hal yang mempengaruhinya yaitu merasa kurang puas dengan hasil kerja, merasa tegang ketika menyelesaikan tugas, merasa cemas dalam melaksanakan tugas, mudah marah, dan bosan dengan rutinitas kerja (2) gejala perilaku, sedangkan untuk gejala perilaku memiliki nilai terendah dan ada beberapa hal yang mempengaruhinya antar lain menunda pekerjaan, sering tidak masuk kantor, perubahan kebiasaan makan, dan mengalami gangguan tidur.

Pengaruh kinerja dalam penelitian ini diukur oleh lima indikator yaitu kehadiran, ketepatan waktu, efektifitas, kualitas, kuantitas. Berdasarkan analisis *three box method* dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang ada di Samsat Mojokerto Kota termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,54 hal ini menunjukkan bahwa kinerja di Samsat Bersama Mojokerto Kota sudah cukup baik

Berikut adalah penjelasan dari setiap indikator : (1) kehadiran, indikator kehadiran yang ada di Samsat Mojokerto Kota merupakan nilai yang paling tinggi, hal ini dikarenakan disetiap perusahaan atau kantor pasti mewajibkan pegawai untuk masuk sebelum jam kerja dimulai. Hal ini juga diterapkan di Samsat Mojokerto Kota, sebelum pergi ke Kantor Samsat anggota Saltantas yang bertugas di Samsat wajib mengikuti apel pagi di Polres Mojokerto Kota setelah itu mereka baru menuju Kantor Samsat untuk menjalankan tugas, (2) ketepatan waktu memiliki nilai sedang, yang berarti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas di Samsat Mojokerto Kota sudah baik karena mereka hampir selalu menyelesaikannya sesuai target yang ada, (3) efektifitas, pemanfaatan sumber daya dan waktu yang ada sudah cukup maksimal. Hal ini dapat dilihat dari terselesaikannya tugas secara tepat contohnya tentang pengurusan STNK dan surat lain yang tepat waktu sehingga masyarakat merasa senang dengan pelayanan Samsat Bersama Mojokerto Kota, (4) kualitas, bahwa aktivitas yang ditugaskan dan hasil kinerja berjalan dengan baik, bisa dilihat dari ketepatan waktu dalam pelayanan kepada masyarakat dalam urusan surat-surat kendaraan bermotor, (5) kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini juga bisa dilihat dari indeks

kepuasan masyarakat yang menilai bahwa Samsat Bersama Mojokerto Kota yang diberikan menunjukkan bahwa kinerja mereka baik.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2011) yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Rizal (2013) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, juga penelitian Bashir dan Ramay (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dalam penelitian ini diukur oleh sembilan indikator yaitu penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan di tempat kerja, tata warna, dekorasi, keamanan di tempat kerja.

Berdasarkan analisis *three box method* dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Samsat Mojokerto Kota termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,67 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di samsat dapat membuat kinerja pegawai juga dapat berubah – ubah. Responden memberikan jawaban tertinggi pada indikator kelembaban yang memiliki skor rata-rata 3,91. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator keamanan dengan skor rata-rata 3,45

Berikut adalah penjelasan setiap indikator : (1) kelembaban cukup baik dan pegawai merasakan nyaman dengan keadaan ruangan. Kelembaban yang baik terjadi karena sirkulasi udara yang keluar masuk ruangan cukup baik dengan adanya ventilasi yang ada di ruangan. Selain itu jendela yang ada juga dirasa cukup membantu pergantian udara yang keluar masuk ruangan. (2) temperatur dirasakan oleh responden cukup baik. Hal ini di dukung oleh adanya kipas angin yang ada dalam ruangan. Sebaiknya hindari temperatur ruangan yang terlalu dingin atau juga terlalu panas. Misalnya dengan penggunaan pendingin ruangan dan kipas angin yang dapat disesuaikan menurut kondisi tubuh pegawai (3) sirkulasi udara yang ada pada ruangan cukup baik dan pegawai merasakan kondisi udara yang ada di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, selain itu ada beberapa ventilasi yang berfungsi dengan baik ditambah lagi dengan adanya jendela yang rutin dibuka untuk membantu pergantian udara di ruangan (4) tata warna telah menggunakan kombinasi warna yang menurut responden sudah cukup baik yaitu dominasi warna kuning dan cokelat disetiap sudut ruangan. Untuk menciptakan tata ruang kantor yang baik hendaknya dipakai warna yang tepat dan baik (5) penerangan yang ada di Samsat Bersama Mojokerto Kota telah sesuai dan memadai dengan kebutuhan pegawai baik itu penerangan dari sinar matahari dan penerangan listrik. Penerangan listrik atau lampu yang ada di ruang kerja memancar dengan baik dan tidak menyilaukan mata (6) bau-

bauan di tempat kerja sesekali tercium bau yang kurang sedap dikarenakan adanya sampah yang terkadang tidak segera dibuang, sehingga menimbulkan bau yang sedikit mengganggu, tempat sampah yang ada di ruangan juga hanya ada satu, selain itu juga tidak ada pengharum ruangan di ruang Samsat Bersama Mojokerto Kota (7) dekorasi, tata ruang atau tata gerak yang ada di Kantor Samsat Bersama Mojokerto Kota sudah cukup baik karena mereka menggunakan jenis tata ruang kantor terbuka. Tata ruang kantor terbuka merupakan pengaturan tata ruang kantor dengan menggunakan sebuah ruangan besar untuk bekerja yang ditempat beberapa orang pegawai. Tata ruang terbuka memungkinkan komunikasi antar pegawai menjadi lebih lancar, sehingga mendorong para pegawai lebih komunikatif dan kreatif. Namun pembagian sekat ruangan yang diterapkan dirasa kurang karena ruang kerja yang digunakan terlihat sedikit sempit (8) kebisingan, terdapat gangguan kebisingan di Kantor Samsat Bersama Mojokerto Kota. Letak kantor yang berdekatan dengan jalan raya juga bisa tentu membuat mereka mendengar kebisingan karena ramainya kendaraan yang melintas (9) keamanan masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para responden yaitu dengan beberapa kejadian kehilangan helm oleh beberapa orang yang sedang mengurus keperluan di Samsat pada tahun 2011, 2012, 2014, dan 2016. Karena letak parkir yang berada dibelakang, tidak adanya pengawasan di area parkir, ditambah dengan bebasnya orang untuk keluar masuk area Samsat hal ini membuat kejadian ini terulang beberapa kali.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian Rahmawanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga Permasari (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini diukur oleh dua indikator yaitu hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan antar karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif *three box method* disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik di Samsat Mojokerto Kota termasuk dalam kategori sedang yaitu mencapai rata-rata 3,54.

Responden memberikan jawaban tertinggi pada indikator hubungan antara atasan dan bawahan yang memiliki skor rata-rata 3,61. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator hubungan antar karyawan dengan skor rata-rata 3,47.

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator : (1) hubungan antara atasan dan bawahan, berjalan cukup baik, komunikasi dan koordinasi untuk menjalankan dan menyelesaikan suatu tugas antara pimpinan dan anggota berjalan dengan lancar dan baik. Walaupun sesekali mereka juga mengalami kesalahpahaman dalam menjalankan tugas,

namun kesalahpahaman itu dapat diselesaikan dengan baik (2) hubungan antar karyawan berada pada tingkatan sedang hal ini juga dikarenakan adanya kerja sama yang baik dan rutin sehingga membuat hubungan sesama rekan kerja terjalin baik. Contoh dari kerja sama dalam hal ini adalah ketika salah satu dari anggota berhalangan hadir karena ada tugas lain dari pimpinan, anggota yang lain akan berusaha membantu menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak semua diselesaikan.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian Rahmawanti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu Sunardi dan Manggiasih (2014) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik yang ada, maka akan menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik yang ada maka akan menurunkan stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik yang ada maka akan meningkatkan kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik yang ada maka akan meningkatkan kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang ada maka akan menurunkan kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2001). *Manajemen Produksi*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.
- Bashir, Usman dan Muhammad Ismail Ramay. (2010). Impact Of Stres On Employees Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *Jurnal Of Markting Studies*. 2(1): 120-126
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2): 173-184.
- Ferdinand, Agusty Tae. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Leung, M., Chan, Y., Chong, A., & Sham, J. F. C. (2008). Developing Structural Integrated Stressor–Stress Models for Clients’ and Contractors’ Cost Engineers. *Journal of Construction Engineering and Management*, hlm 635-643
- Mangkunegara, AA Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariskha Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi Ke-VI*. Hlm. 36-45.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Edisi Sepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Management Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8 (2): 1-10.
- Noviansyah dan Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 9(18): 43-58.
- Permanasar, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal* 2 (2): 142-150.
- Rahmawanti, Nela. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8(1): 1-9.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, Samsul. (2013). Stre Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1(2): 141-158.
- Robbins, SP. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subono, Lewa. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Alfabeta.
- Sunardi, HP dan Manggiasih, Ruth. (2014). Analisis Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 14(1): 23-34.
- Susilo, Tri. (2007). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal Tekmapro* 2(2): 1-8.
- Wursanto, Ignansius. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Dua. Yogyakarta: Andi Offset